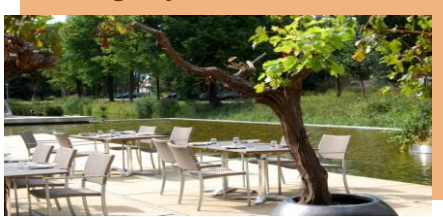


KPS Studiebijeenkomst Korten van Pensioenen

Woensdag 22 juni 2011



Werk aan de winkel voor de werkgroep Korten van Pensioenen

Dagvoorzitter Eric Bergamin opent de studiebijeenkomst met de conclusie dat de in oktober 2010 van start gegane KPS-werkgroep Korten van Pensioenen 'voldoende werk voor handen' had. Het ontbreken in de Pensioenwet van volledige en duidelijke handvatten over het afstempelen was voor de werkgroep de aanleiding om ervaringen en knelpunten uit te wisselen en aanbevelingen te formuleren. Deze aanbevelingen zijn vervolgens in een notitie gepresenteerd tijdens een Rondetafelgesprek met vertegenwoordigers van DNB, AFM en Pensioenfederatie, waarna de notitie van de werkgroep verder is verfijnd. De bevindingen van de werkgroep vormen samen met de ervaringen vanuit de praktijk van een bedrijfstak- en beroepspensioenfonds, de rode draad in de diverse inleidingen tijdens deze zomerse bijeenkomst in het hartje van Amsterdam.

Behoefte aan duidelijke én consistente wetgeving

Mariëtte Vis en Aad Groen, deelnemers van de werkgroep, doen verslag van de bevindingen van de werkgroep. Deze bevindingen zijn uitgewerkt in een notitie die als richtsnoer kan dienen voor pensioenfondsbesturen en betrokkenen ten aanzien van het besluitvormingsproces en de communicatie bij het afstempelen, maar zeker ook bij het opstempelen. Mariëtte Vis presenteert in haar inleiding de constatering van de werkgroep. Zij concludeert dat korten:

- geen aanknopingspunt kent in de wetgeving: pensioenwet en pensioendocumentatie schieten ernstig tekort,
- onder IORP-richtlijn zeer uitzonderlijk is (richtlijn beschrijft alleen verlies van rechten bij faillissement),
- tot rechtsonzekerheid leidt bij pensioenbelanghebbenden,
- een groeiend wantrouwen ten aanzien van het pensioenfonds veroorzaakt.

Een belangrijke vraag die zich voordoet is: "Vervangt het korten andere stuurloos geworden sturingsmiddelen?" Met andere woorden: is er sprake van een sturingsmiddel of een noodmaatregel in het geval van korten? Beantwoording van die vraag vereist een weloverwogen en duidelijk geformuleerd beleid over de inzet van de sturingsmiddelen, de toepassing van de kortingsmaatregel en de toe te passen techniek en verdelingsmethode. De werkgever dient de betalings- en bijstortingsverplichtingen duidelijk af te bakenen in de uitvoerings- en pensioenovereenkomst. Een andere aanbeveling vanuit de werkgroep is: Neem duidelijk in de uitvoeringsovereenkomst op of, en zo ja, welke beleidsruimte het pensioenfondsbestuur heeft om de kortingsmethodiek vast te stellen!

Om reden van eenduidigheid, communicatie, gelijkwaardigheid en uitvoerbaarheid is volgens de werkgroep de hantering van een uniform kortingspercentage aan te bevelen. Maar een visie op een eenduidig kortingsbeleid wint aan waarde als ook de alternatieven zijn beoordeeld. Vandaar dat Aad Groen de diverse alternatieven van korten de revue laat passeren. Aad merkt op dat, bezien vanuit de techniek, onderscheid kan worden gemaakt:

- tussen regelingen voor diverse groepen,
- binnen regelingen tussen diverse deelnemersgroepen,
- binnen regelingen tussen pensioenvormen,
- hoog/laag met keuze voor (gepensioneerde) deelnemer,
- korting gefaseerd of niet-gefaseerd doorvoeren,
- combinaties van bovenstaande vormen.

Criteria die bij de overweging van niet uniform korten kunnen meespelen, zijn:

- de historie van een fonds,
- het type fonds (BPF/OPF),
- de omvang van het fonds,
- de rijpheid van het fonds.

Vorm van tevoren eenduidig beleid bij onderdekking

In haar inleiding geeft Emmie Lewin, beleidsadviseur bij PGGM, een 'kijkje achter de schermen' van de pensioenuitvoerder bij de beleidsvorming aangaande een mogelijke situatie van onderdekking. De uitvoerder diende rekening te houden met 20.000 aangesloten werkgevers en 18 CAO-contracten. Al in 2006 is men begonnen met het vormen van beleid met het oog op de houdbaarheid van de pensioenregeling. Daarbij werden diverse afwegingen gemaakt. Als voordelen van eenduidig beleid bij onderdekking noemt Emmie:

- transparantie: t.a.v. managementverwachtingen en duidelijke communicatie,
- er wordt voorkomen dat te vaak heronderhandeld dient te worden,
- er wordt een helder inzicht geboden in de risico's en wat de impact van die risico's is.

Er kleven echter ook nadelen aan een van tevoren vastgelegd beleid:

- het verlies van bestuurlijke vrijheid,
- de ene situatie is de andere niet: algemeen beleid is daarom lastig.

Ondanks de nadelen heeft de uitvoerder gekozen voor het opzetten van beleid bij onderdekking. Emmie illustreert dat dit beleid rekening houdt met de inkomens- en solidariteitseffecten, maar ook ingaat op een mogelijke situatie van herstel. Daarbij vormt communicatie een belangrijke leidraad, waarbij de insteek is dat de deelnemer tijdig en doeltreffend wordt geïnformeerd (en niet via de media). Daarom informeert PGGM niet alleen via de gebruikelijke kanalen van brief, informatieblad of website, maar ook via regiobijeenkomsten en de 'Pensioenbus'. Deze laatste informatiekanalen vinden gehoor bij de deelnemers.

En als een pensioenfonds werkelijk moet korten? Wat komt er dan op je af?

Mark Hagenzieker, voorzitter van de Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA), doet verslag van het traject dat het pensioenfonds heeft doorlopen nadat het in 2009 in haar herstelplan had opgenomen dat zij per 1 april 2012 tot 5% korting zou overgaan, wanneer het herstel niet volgens plan zou verlopen. Daarbij merkt hij voor de volledigheid op dat SPOA een beroepspensioenfonds is en dus anders is georganiseerd dan bijvoorbeeld een bedrijfstakpensioenfonds. De SPOA kent geen werkgevers, zodat de deelnemers de volledige premie betalen. De regeling is een CDC-regeling waarbij de premie is gekoppeld aan een (fiscaal) gemaximeerd norminkomen. De premie wordt direct omgezet in een aanspraak met onvoorwaardelijke indexatie tot pensioendatum. Deze systematiek geeft weinig ruimte voor het inzetten van sturingsmaatregelen als verhoging van de premie, aanpassing toeslag- en/of beleggingsbeleid. Toen de voormalig minister van SZW het generieke uitstel herriep van initiële korting tot 1 april 2012, was het fonds gedwongen om eerder de ultieme kortingsmaatregel toe te passen. Mogelijk alternatief zou zijn onttrekking van de herstelpremie aan de reguliere premie. Dit alternatief zou te weinig effect hebben op de dekkinggraad en resulteren in een zware belasting voor de actieve deelnemers. Daarnaast hebben in het verleden alle deelnemers (actieven, inactieven en gepensioneerden) in gelijke mate geprofiteerd van goede tijden. Vandaar dat ook de tekorten in slechte tijden gezamenlijk zouden moeten worden gedragen. De communicatie aan de deelnemers was al vroeg in gang gezet. Vanaf 2009 werd melding gemaakt van een mogelijke korting en is aangegeven onder welke omstandigheden deze korting zou worden uitgevoerd. Ook toen de media in september 2010 het bericht publiceerden dat veertien fondsen naar verwachting moesten korten, heeft SPOA direct haar deelnemers op de hoogte gebracht dat ook de SPOA daaronder viel en het vervolg van de aanpak gecommuniceerd. Op deze wijze is regelmatig terugkoppeling geweest naar de deelnemers, zodat het bericht van definitieve korting niet 'rauw op hun dak kwam' en de acceptatie voor de korting aanwezig was.

Voorstel voor nieuw art. PW 134a

Na de pauze presenteert Mariëtte Vis de aanbeveling voor uitbreiding van de pensioenwet met artikel 134a. Dit nieuwe artikel voorziet in duidelijke regels waaraan een pensioenfonds dient te voldoen ten aanzien van korten én opstempelen. De werkgroep acht uitbreiding van de wet op dit terrein zeer relevant ten einde een kader te scheppen en ad hoc situaties aangaande af- en opstempelen te voorkomen. Mariëtte nodigt de aanwezigen uit om in de aansluitende discussie te reageren op dit voorstel van wet. Van deze uitnodiging wordt gretig gemaakt. Daarbij komt ook de fiscale behandeling van afstempelen aan de orde. Omdat een dergelijke afkoop binnen de kaders van de PW blijft en deze als een onvrijwillige handeling zonder genietingsmoment wordt beschouwd, zal deze handeling naar verwachting niet worden belast. Een beleidslijn is in voorbereiding.

Afscheid bestuurslid Max Bogaard

In deze bijeenkomst nemen we afscheid van Max Bogaard. Eric Bergamin memoreert dat Max zich als 'KPS-er van het eerste uur' gedurende een lange periode met veel enthousiasme en kennis voor de Kring van Pensioenspecialisten heeft ingezet, zowel als bestuurslid (in totaal 9 jaar) als directeur (3 jaar). Max ontvangt een tweetal afbeeldingen in Dia-sec met foto's van zijn geliefde vakantieland Ierland. Eric spreekt de wens uit dat hij van deze wandversiering op zijn kantoor alsmede van de originele beelden nog lang mag genieten. Max neemt deze geschenken met veel genoegen aan en sluit zijn bestuursperiode af met het uitspreken van de hoop dat het pensioenstelsel zich in Nederland zodanig mag ontwikkelen dat voor een ieder een goed pensioen haalbaar blijft.

Borrel en barbecue

Rond 17.30 uur wordt de studiebijeenkomst afgesloten en worden de aanwezigen uitgenodigd om de periode van het zomerreces in te luiden onder het genot van een drankje en een barbecuebuffet. Veel deelnemers maken gebruik van dit aanbod en genieten van de gezellige afsluiting.

